

Cámara de Representantes
Secretaría

XLIX Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 393 de 2021

Carpeta Nº 708 de 2020

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

TELETRABAJO

Se establecen normas para su promoción y regulación

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 28 de abril de 2021

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Pedro Jisdonian.

Miembros: Señora Representante María Eugenia Roselló y señores Representantes Felipe Carballo, Daniel Gerhard y Gabriel Otero Agüero.

Secretario: Señor Francisco Ortiz.

Prosecretario: Señor José P. Fasanello.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

Se entra al orden del día. El único punto es *"Teletrabajo.- Se establecen normas para su promoción y regulación".* Como dijimos en la reunión anterior, la idea es empezar a trabajar el proyecto de ley que vino con media sanción del Senado y hacer alguna observación sobre el articulado. Estuvimos mirando algunas puntualizaciones, haciendo alguna averiguación y estudiando la información que nos llegó, por lo que podríamos comenzar con el estudio del proyecto.

Voy a mencionar los artículos por su orden, a grandes rasgos, y los que quieran hablar me piden la palabra. Las modificaciones son más que nada de redacción, para que pueda quedar más clara. La idea de hoy es llevarnos los distintos enfoques y puntos de vista para luego traer algo que contemple la mayor parte de las inquietudes de todos.

En el artículo 1º -vamos a hacer mención a un tema de denominación- se dice: *"utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación",* etcétera. Creo que la palabra *"preponderantemente"* puede dar lugar a alguna interpretación distinta y propongo, para luego seguirlo hablando, que se diga: *"mediante el uso exclusivo prevalente de tecnologías de la información".* Me parece que eso sería más claro y más específico; no afectaría la sustancia del artículo y traería luz a la interpretación.

En el artículo 2º no haría ninguna observación.

En el artículo 3º hay un punteo. El numeral b) habla de la reversibilidad. Quizás ahí podríamos buscar alguna otra solución que contemple un poco más la voluntad del trabajador. Se podría poner un plazo para volver a la situación anterior en caso de que existiera alguna inconformidad o buscar alguna otra alternativa. Eso también lo podemos ver en el entendido de que no afecta lo que venía en el texto. En el proyecto de ley se menciona la modalidad de teletrabajo reversible, consensuado entre el trabajador y el empleador. Acá se podría tener en cuenta una redacción alternativa: si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el teletrabajador como el empleador, tendrán derecho a retomar a la modalidad presencial dentro de los noventa días de iniciado el teletrabajo, previo aviso a la otra parte, con una anticipación no menor a quince días; y si el teletrabajo fuera la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requeriría consentimiento de ambas, recabado por escrito, para adoptar el modo presencial. Eso es lo que creo que intenta trasmitir el articulado, pero de esta forma quedaría más claro.

En el artículo 4º, donde se define qué es el teletrabajador, podríamos buscar alguna otra alternativa y coordinarla con la definición del artículo 1º, donde dice *"preponderantemente".* Esto lo estoy diciendo acá para que lo hablemos; no es una imposición ni mucho menos. Podría agregarse, por ejemplo, a los efectos de la presente ley, que se entiende por teletrabajador toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, en forma total o parcial, mediante el uso exclusivo prevalente de las tecnologías de la información y comunicación. Podríamos ir en esa línea de agregar lo de total o parcial, porque de esa manera puede darse en la práctica algún cambio y podemos contemplar más ese tipo de circunstancias.

En el artículo 5º, no tengo ninguna observación.

Con respecto al artículo 7º, con las modificaciones que habíamos propuesto, quizás no debería tener demasiada razón de ser. Se podría establecer, por ejemplo, *"salvo la situación prevista en el literal b) del artículo 3º",* para dejar fuera la hipótesis de los noventa días. Y si no se pone lo de los noventa días, el artículo no debería tener demasiado cambio porque lo que se está tratando acá es de que el acuerdo quede por escrito y, si lo poníamos en el otro lado, podía tener o no alguna variante.

Con relación al artículo 8º, que habla de la jornada laboral del teletrabajador, estuve estudiando un poco y retomando algunas opiniones. Este es un tema bastante discutido; procuré conseguir alguna información y alguna opinión de especialistas en derecho laboral, porque si bien es cierto lo que hablábamos de que en el artículo, tal como viene del Senado, se habla de distribuir libremente la jornada, en el derecho comparado, en todo lo relativo al teletrabajo, se viene adoptando esta decisión porque al estar limitado semanalmente no se van a dar jornadas tanto o más largas como pasaría de la otra manera y, si se dan, se van a compensar en otros días en los que no va a haber trabajo. Creo que al poner un número de horas elevado -doce o catorce-, estamos legalizando que puedan existir jornadas de ese tipo cuando, por lo que pude estudiar, las distintas regulaciones en derecho comparado respecto a la jornada del teletrabajador van por las cuarenta y cuatro y cuarenta y ocho semanales, según sea comercio o industria.

Estoy esperando una serie de consultas más, pero quizás podamos ir discutiendo esto para ver alguna otra posición. En principio, lo dejaría de la misma manera, porque lo que se está cuidando es tener el control a través del límite semanal de horas.

En el artículo 12, que tiene que ver con las herramientas y equipos para el teletrabajo, dice: *"Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable".* Esto era lo que hablábamos la otra vez con relación a quién está obligado a proveer los insumos; podemos ver cuál es el ánimo de esta Comisión con relación a eso: si establecerlo como una obligatoriedad del empleador o dejar en libertad para que se pongan de acuerdo las partes.

Está para hablar todo lo relativo a los accidentes laborales y todo lo que dice el artículo 13.

En el artículo 14 figura el derecho a la desconexión. En ese artículo podríamos proponer alguna variante. Podríamos agregar que todo trabajador tendrá derecho a desconectarse y a no ser contactado por su empleador fuera de su horario laboral. Esto puede ser confuso en virtud de que, si hay trabajadores que organizan sus horarios en función de su vida privada, el empleador no tendría certeza de cuándo lo podría contactar y cuándo puede estar haciendo uso de su derecho a descansar. Este tema da para reflexionar, porque tal como está redactado, puede dar lugar a alguna interpretación distinta.

Básicamente, era esto lo que les quería comentar en esta primera instancia.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Gracias, presidente.

Antes que nada, celebro la posibilidad de estar estudiando este proyecto, que ya fue aprobado en el Senado en el mes de octubre de 2020 y que a raíz de la pandemia, en parte, no había podido ser considerado aquí como lo amerita.

Es importante tener presente que el empuje al desarrollo del teletrabajo en nuestro país se debió a la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia covid- 19.

El teletrabajo se presentó como una solución rápida, abrupta, ya que las situaciones excepcionales ameritan soluciones excepcionales; eso es lo que entendemos.

Estamos trabajando para tratar de aportar con respecto a algunos artículos, cuya redacción entendemos deseable mejorar. A ellos me voy a referir.

En el artículo 1º del proyecto, que define el teletrabajo, entendemos que la expresión *"fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador"* puede llevar a excluir

los lugares destinados a casa habitación del trabajador y que son costeados por el empleador. Sería conveniente que dijera: *"que se realice en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por este".* Esa es nuestra sugerencia para este artículo.

El artículo 3º enuncia los principios que se han consagrado en el derecho comparado. Solamente nos parece desacertado el principio de reversibilidad, que está consagrado en el literal b), y que refiere a la posibilidad de retornar a la modalidad de trabajo presencial. Esto requiere un consenso entre el trabajador y el empleador. La ley habla de la consensualidad entre las partes.

El fundamento de este principio es que no todos los trabajadores, a pesar de haber optado voluntariamente por teletrabajar, están en condiciones de adaptarse a eso, por diversos motivos, por ejemplo, porque les implica gastos que no tenían previsto o porque afecta su salud mental.

Quiero decir que la posibilidad de volver a la presencialidad debe ser fruto de un consenso entre empleador y trabajador; equivale a decir que el ejercicio del derecho está condicionado a la conformidad del empleador. Ello podría ser aceptable cuando la modalidad del teletrabajo haya sido la inicial u originaria en el contrato de trabajo, pero no cuando la transformación se dio en el devenir de la relación laboral. La realidad es que el trabajador que depende de su trabajo para vivir va a tener que aceptar la modificación que le interesa al empleador, más allá de que quede solapado como un consenso entre ambos.

En tal sentido, es interesante la redacción alternativa que propuso el doctor Gauthier, que es abogado laboralista, en el informe que elaboró respecto al tema y que nos fue entregado. La redacción es la siguiente: *"Si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, el teletrabajador tendrá derecho a retornar a sus funciones presenciales dentro del plazo de 90 días de iniciado el teletrabajo, previo aviso por escrito al empleador, con una anticipación mínima de 15 días. Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requerirá el consentimiento de ambas para adoptar la modalidad de trabajo presencial".*

Creemos que este sería el texto a sugerir para este artículo.

En cuanto a la definición de teletrabajador, que figura en el artículo 4º, entendemos que no es consistente con lo que el artículo 1º define como teletrabajo. En efecto, en el artículo 4º no se alude a los términos *"total o parcial"* que sí figuran en el artículo 1º.

Sería recomendable que estos artículos coincidieran plenamente; y, más aún: sería mejor eliminar la definición de teletrabajador, ya que es suficiente con definir la modalidad.

Con respecto al artículo 8º, relativo a la jornada laboral del teletrabajador, estoy en la misma sintonía que el diputado Jisdonian. Estamos trabajando en esto profundamente. Este es un tema que a mí me inquieta; lo he manifestado públicamente. Me preocupa muchísimo que se desregule un aspecto fundamental de las relaciones laborales como es la limitación de la jornada laboral.

Además, estoy segura de que la senadora Carmen Sanguinetti no tuvo esta intención. Tengo entendido que en el derecho comparado, en la experiencia a nivel mundial, se suele establecer cuarenta y cuatro horas semanales. Es lo que se acostumbra en esta modalidad de teletrabajo. De todas maneras, nuestra reglamentación tiene varias normas que respaldan a los trabajadores en lo que refiere a la jornada laboral. Este tema me preocupa y me inquieta, y también he pedido diferentes opiniones. Tengo entendido que el doctor Sapolinski, que es un destacado constitucionalista, grado 5, ha hecho informes al respecto. Asimismo, la senadora Sanguinetti se reunió con las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad y llegaron a un consenso con respecto

a esta redacción. Estoy interesada en contar con varias opiniones para poder abordar con mayor detalle este tema

Así que propongo tratar este punto más adelante.

En cuanto a las herramientas y equipos para el teletrabajo, el proyecto original de la senadora Sanguinetti establecía que las tecnologías de información eran de cargo del empleador, dejando librado al acuerdo de partes la forma de provisión.

La redacción actual del proyecto, en su artículo 12, establece que las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información. Se puede inferir que en forma tímida se puso a cargo del empleador el suministro de las herramientas de trabajo.

Tecnología de la información significa, básicamente, *hardware* y *software*. Hay aspectos del teletrabajo que no se mencionan en esta norma, como las tecnologías de la comunicación, es decir, conexión a Internet, VPN, y los gastos de electricidad, calefacción, mobiliario adecuado, etcétera.

Sería deseable que la norma estableciera a texto expreso que los gastos que implican las tecnologías de la información y comunicación sean de cargo del empleador.

A continuación, el mismo artículo establece: *"Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable".*

No compartimos este aspecto en lo que refiere a que no serán consideradas a ningún efecto parte del salario. Desde tiempos inmemoriales la jurisprudencia y la doctrina han sostenido que cuando se pagan partidas al trabajador, sin obligación de rendir cuentas, estas forman parte del salario y, por tanto, inciden en los demás rubros, como la IPD.

Por otro lado, nos parece que no se debería mencionar que estas partidas no son materia gravada ni asignación computable, ya que este tema está tratado en las leyes madre de la seguridad social y no vemos la necesidad ni conveniencia de cambiar el criterio.

En suma, sería mejor eliminar esa frase final del artículo 12. Esa es nuestra sugerencia.

En cuanto al artículo 13, que refiere a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entendemos que la redacción es demasiado amplia, ya que se remite a la normativa general del tema en forma liviana. Esto puede llevar a que se pretenda hacer pasar como accidente de trabajo los accidentes domésticos, lo cual siempre iría en perjuicio del Banco de Seguros del Estado.

Véase la redacción propuesta por el doctor Gauthier, que dice lo siguiente: *"Se presumen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales amparados por la Ley Nº 16.074, los accidentes acaecidos en el lugar y horario de trabajo, como consecuencia directa de la prestación efectiva del teletrabajo y las enfermedades profesionales originadas por este".*

En lo que refiere al derecho a la desconexión, el artículo 14 del proyecto habla de *"todo trabajador"* y no de *"todo teletrabajador",* por lo que se puede interpretar que es extensivo a todo el derecho laboral.

Este alcance amplio no sería una desventaja en este caso, sino una ventaja para el trabajador. Implica, entre otros aspectos, el derecho a no ser sancionado por no responder mensajes fuera del horario de trabajo, para preservar el debido descanso.

En cuanto a la perspectiva de género, entendemos que es muy complicado poder incluirla en lo que tiene que ver con el teletrabajo.

Hay evidencia que demuestra que la conveniencia del teletrabajo no tiene las mismas implicancias para el hombre que para la mujer. El teletrabajo tiene sus ventajas en cuanto a la forma de trabajar; mirándolo con perspectiva de género, esta es la gran ausente.

En primer lugar, a consecuencia del confinamiento, las mujeres asumieron más carga de trabajo y cuidados de los que ya tenían. En el contexto actual, trabajar desde la casa es mucho más fácil para los padres que para las madres.

Así que la perspectiva de género en el teletrabajo es el gran debe; lo asumimos.

Sabemos que hoy en día, por esta sobrecarga, las mujeres están teniendo mayores niveles de estrés; eso se ha evidenciado.

Ayer estuve reunida con Mónica Botero por este tema, y me decía que en el año 2020 la producción científica de las mujeres bajó un 25%. Eso tiene que ver con que la mujer está en la casa y no puede trabajar de forma adecuada.

También me reuní con la doctora Alicia Deus, quien elaboró un extenso informe respecto a este tema. Ella recomienda incorporar el lenguaje inclusivo, en el sentido de referir a trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres, y dejarlo por escrito. A modo de sugerencia, creo que en lugar de utilizar el lenguaje neutro, podríamos adoptar el lenguaje inclusivo en la redacción de la ley. Podemos debatir esto con mucho gusto cuando ustedes quieran.

Esos son mis aportes.

En cuanto a la jornada laboral, les debo más comentarios, a raíz de lo que argumenté hace un ratito. Estoy esperando algunos informes de juristas y de otras personas con respecto a este tema para poder tener una visión más técnica del tema.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Primero tenemos que ponernos en contexto de por qué estamos discutiendo el teletrabajo, porque si bien este proyecto de la senadora Sanguinetti tiene media sanción desde noviembre, el teletrabajo, a partir del Decreto Nº 90/20 de marzo del año pasado, fue la primera herramienta, la primera medida que el gobierno nacional tomó para paliar la situación de la *"emergente emergencia"* que surgió en ese momento. Entonces, creo que, si bien entra de manera imperativa, o sin mucho pienso anterior -no hubo mucha discusión parlamentaria, según lo que pudimos ver-, se pone en el tapete un tema muy importante.

¿Cuál es la trascendencia de esto, señor presidente? ¿Por qué es importante recalcarlo? Porque entra a la discusión política en función de una de las primeras medidas que tomó el gobierno nacional que, además, en nuestro caso, compartimos.

Entonces, desde ese punto de vista creo que, en principio, el proyecto -en palabra de la propia senadora Sanguinetti- fue hacia la mínima, fue para tratar de dar una discusión. La Cámara de Senadores la dio y no hubo un acuerdo, claramente, ya que el Frente Amplio no votó el proyecto de ley.

Lo que nosotros encontramos, de pique, son algunas cuestiones importantes en cuanto al ámbito de aplicación, por la reseña que hicimos. El presidente, en persona -y en una medida que, insisto, creo que fue oportuna- mandó a la Administración Central, y exhortó a los gobiernos departamentales y municipales, a que sus funcionarios pasaran a realizar teletrabajo. Eso hizo que aproximadamente el 4% de teletrabajadores que había

en Uruguay -que ya era un número considerable- saltara, en abril o mayo de 2020, a un 18%.

En ese sentido, nosotros creemos que el ámbito de aplicación debe tener en cuenta, sin duda, al Poder Legislativo, al Poder Ejecutivo, al Poder Judicial, a los entes autónomos, a los servicios descentralizados, a los gobiernos departamentales, al Tribunal de Cuentas. Entonces, señor presidente, me adelanto a decir que creo que deberíamos pedir una opinión -salvo que haya una mejor idea- a la Presidencia de la República. Considero que tenemos que pedir una opinión sobre este tema, por lo menos, al secretario de la Presidencia, porque fue una medida importante y, además, fue recurrente, ya que este año, el 23 de marzo, en la cadena que todos esperábamos que se anunciaran medias, fue lo primero que se planteó. Entonces, objeto o concepto chocan con la realidad, más allá de la idea de Estado que podamos tener cada uno. Va muchísimo más allá de la concepción del rol del Estado que podamos tener cada uno. Por tanto, creo que es una cuestión a ver.

En cuanto al principio de voluntariedad compartimos, lógicamente, que la vinculación al teletrabajo es voluntaria y, por tanto, ambas partes deben hacer acuerdos en la relación laboral y pactar. Entonces, la modalidad puede tener sus idas y vueltas, de ambas partes; nosotros consideramos que tiene que haber una anticipación. Después voy a revisar la versión taquigráfica, pero en ese sentido no me quedó tan claro lo que planteó usted, señor presidente, con respecto a cómo sería la anticipación. Nosotros consideramos que una anticipación mínima es de treinta días -quizás eso se pueda plantear-, pero tampoco eso hace una gran diferencia. Sí entendemos que es importante saber que con respecto al acuerdo voluntario de teletrabajo debe haber un período de prueba o de adaptación porque *"te llevás el trabajo a tu casa; porque en tu casa tenés tu mundo y suceden cosas, y puede pasar perfectamente que no te adaptes".*

En cuanto a la jornada laboral, en lo personal, no me cabe la duda: lo que plantea la señora diputada Roselló es así; acá hay una vasta, una inmensa cantidad de leyes, normas y decretos que protegen al trabajador en cuanto a las ocho horas y a la carga horaria semanal, que es algo que hay que garantizar. Nosotros estamos convencidos de que el teletrabajo de ninguna manera puede ser excluido de la jornada de ocho horas. Sí entendemos que dentro de ese acuerdo de trabajo se puede pactar que algunas jornadas sean más largas y otras más cortas; pero excluir el teletrabajo de la ley de ocho horas o del principio de las ocho horas creo que no está bien, y la diputada está esperando un informe en ese sentido. Por lo pronto, a nosotros nos va a encontrar en esa trinchera, defendiendo las ocho horas, que son un legado del Estado y no son propiedad de ningún gobierno y, mucho menos, de ningún legislador.

Creo que hay cosas importantes que tienen que ver con este acuerdo y deben ser tenidas en cuenta; una de ellas son los registros de asistencia. Acá eso no fue planteado, pero entendemos que para seguridad del empleador y del empleado debe existir un acuerdo mutuo de asistencia que determine la cantidad de horas trabajadas, en forma diaria y semanal, volviendo al tema de garantizar la protección del derecho a las ocho horas, pero también el derecho a la intimidad y a la vida privada, siempre partiendo de la base, señor presidente, de que el teletrabajo -con respecto a este punto específico al que me estoy refiriendo- sea dentro del hogar, aunque también se puede dar el teletrabajo fuera del hogar; después podemos hablar de eso.

En cuanto a los implementos de trabajo, a nuestro humilde entender, no hay acuerdo entre el trabajador y el empleador. El artículo 8º de nuestro proyecto dice textualmente: *"Los equipos, los softwares, las herramientas, las conexiones y los materiales para el teletrabajo deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, no pudiendo este último ser obligado a utilizar implementos de su propiedad".* De igual

forma, el empleado no deberá asumir los costos de operación, porque el funcionamiento y mantenimiento de todo lo que tenga que ver con la red, ya sea inalámbrica o por cable, deben garantizar que no se afecten las herramientas de trabajo ni ninguna parte de la propiedad del trabajador. Hay experiencias sobre eso; tengo entendido que hay un acuerdo de trabajo en un sector -creo que es el bancario, señor presidente- que garantiza que vaya un técnico electricista a la casa del empleador para saber dónde se va a instalar y determinar si las conexiones necesitan algún ajuste. Es decir, que se va a la casa del empleado para prever una posible falla eléctrica que pudiera afectar, desde ya, las herramientas de trabajo, y el lugar o la casa en donde se lleve adelante el teletrabajo. Entonces, creo que estamos regulando una acción muy relevante, con una proyección de futuro muy importante, y ver estas cuestiones está también en la obligación del legislador; la seguridad y la salud entran también en esto.

Nosotros tenemos un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con un cuerpo inspectivo que tiene un desarrollo importante, con decenas de inspectores. Tuvimos la oportunidad de entrevistarnos con ellos, y consideramos que la Inspección General del Trabajo tiene que estar preparada, o formada -que ya lo está- para poder actuar en caso de una denuncia. Para eso, la denuncia tiene que estar fundada en las infracciones -ya sean de un lado como del otro- para acceder al domicilio porque, además -volvemos a ese tema-, es el sagrado inviolable. Por lo tanto, hay que tratar de que el artículo sea claro en este sentido para no judicializar todos estos temas. Imaginémonos judicializando cada situación en la que se deba entrar a la casa del teletrabajador, quien perfectamente se puede oponer; entonces, ahí surgen otras cuestiones. Por eso en nuestro proyecto se dice: *“La Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social podrá, previa noticia fundada de infracciones y autorización el trabajador, acceder al domicilio de este a efectos de fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de teletrabajo”.*

Un tema importante que la diputada Roselló planteó, y que no figura en el proyecto de ley elaborado por la senadora Sanguinetti, tiene que ver con la cuestión de género y las tareas de cuidado. Más del 90% de las tareas de cuidados que se brindan a la población que no es autovalente -ya sea niños, niñas, mayores o niños con distintas discapacidades- recaen en la mujer. De una u otra manera eso hace -también lo planteó la diputada Roselló- que el desarrollo de esas trabajadoras se vea disminuido en muchos aspectos. Para eso creo que es compatible lo establecido en la Ley Nº 19.353; allí se puede encontrar de qué manera se pueden interrumpir las jornadas, lógicamente mediante negociación colectiva, para establecer pautas específicas para el ejercicio de este derecho. Nuestro proyecto considera este tema, y creo que no tiene ninguna otra motivación que no sea, justamente, establecer la equidad en un acto de justicia sobre las cuestiones de género.

Para nosotros la negociación colectiva es importante, y por eso las medidas se deberán fijar a través de convenios colectivos y consejos de salarios. Los teletrabajadores no van a ser parte de otra ley o de otro gran acuerdo, sino que las negociaciones se harán a través de los consejos de salarios y en el nivel que se determine.

Por otro lado, el derecho a la desconexión nos parece vital. Eso también fue dicho acá, y lógicamente lo compartimos, pero nosotros decimos más, señor presidente: obviamente, el trabajador o trabajadora no podrá ser sancionado o evaluado de manera negativa por no atender una llamada luego del horario de trabajo, o por no contestar un mail o un wasap, etcétera. Pero tampoco ningún otro trabajador podrá ser de una u otra manera premiado por sí hacerlo. Es decir que si nosotros acá tenemos un equipo de trabajo en el que uno de los trabajadores decide por sí y ante sí atender y solucionar temas de la empresa fuera del horario de trabajo, que eso no pese en un aumento de

sueldo o que no pese en un cambio en su jerarquía de trabajo. Creo que eso debe tenerse en cuenta.

También hay un montón de obligaciones de los empleadores que están debidamente detalladas.

Asimismo, compartimos la preocupación que planteaba la señora diputada Roselló, o creo que el señor presidente, con respecto a los accidentes laborales así como las enfermedades profesionales. En ese sentido, la única modificación en todo lo que redunda la Ley Nº 16.024 sería un nuevo punto en el que serían beneficiarios los trabajadores amparados en la modalidad del trabajo. Esa ley ya es bastante abarcativa.

Traté de ser lo más breve posible. Es un proyecto importante que cuando termine esta legislatura será una ley que estará dentro de las más importantes que se hayan tratado e inclusive, llevado adelante. Entendemos además que esta ley podría promover de una u otra manera más trabajo; no solamente solucionar las situaciones actuales, sino también promover que nuevas empresas que estén en el ramo puedan establecerse con una regulación clara para ambas partes.

Nada más.

SEÑOR PRESIDENTE.- Simplemente quiero hacer un par de puntualizaciones en relación a lo que dijo el señor diputado.

Yo había manejado un plazo de noventa días para el caso de que el trabajador no pueda acostumbrarse o adaptarse a la nueva modalidad, siempre por supuesto en favor del trabajador.

Y no hice mención al tema de la asistencia porque ya está en el articulado. Lo que traté de señalar fueron las diferencias de lo que está en el proyecto. Compartimos -no lo dijimos, pero por supuesto también estamos de acuerdo- lo que hablaron la señora diputada Roselló y el señor diputado Otero respecto a la situación de la mujer; compartimos totalmente que tenemos que buscar la forma de legislar de esa manera, lo que tampoco es sencillo.

Por eso tenemos que buscar la forma de generar buenas iniciativas -creo que en eso estamos todos de acuerdo y nos motiva lo mismo- que puedan ser plasmadas en la realidad, y que las leyes puedan cumplirse. Por lo menos es mi posición personal: una ley termina de ser buena cuando se puede cumplir; podemos hacer un muy lindo ejercicio de sintaxis pero si después nadie la aplica termina no siendo útil para el fin más importante, en este caso sin lugar a dudas, la protección del teletrabajador y no menos importante, como decía el señor diputado Otero, la creación de nuevos puestos de trabajo. Si bien la pandemia aceleró el teletrabajo, es una realidad que ya existía; en Estados Unidos hace más de treinta años que se habla del teletrabajo.

En relación a lo que se manejaba al comienzo de la pandemia respecto a las medidas que se tomaron, también hay que tener en cuenta que se trató de medidas para una realidad de pandemia y una emergencia sanitaria.

Muchos privados, sin existir hoy este marco normativo, también están teletrabajando más que nada regidos por una situación de emergencia o lo que determina el ordenamiento jurídico aplicado por analogía.

Estoy totalmente de acuerdo en incluir esos puntos.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Quiero agregar algunas inquietudes a las ya dichas por el señor diputado Otero, también intentando ser conscientes de lo trascendente que esto puede ser ni hablar en pandemia, pero también fuera de pandemia. No conocía esa cifra del 4%; seguro que en los siguientes años y a través de

esta experiencia de pandemia, una vez superada la situación sanitaria, esta modalidad se va a incrementar.

Entonces, intentando estar a la altura de ese desafío, quiero agregar algunas inquietudes más que no aparecen en el proyecto que ya tiene media sanción, y alguna otra discrepancia.

Nos preocupa muchísimo el tema de la socialización, sobre todo para aquellos trabajadores o trabajadoras que empiezan a trabajar directamente bajo la modalidad de teletrabajo, porque no tienen la posibilidad de decidir, porque son nuevos trabajadores desempeñándose directamente en teletrabajo, y que no sepan cuántos ni quiénes son sus colegas. Eso nos preocupa; no tenemos formación en psicología ni somos psicólogos sociales, pero si es una realidad que se irá extendiendo, quizá -no lo sé- el 10% del total de trabajadores y trabajadoras no sepan quiénes y cuántos son sus colegas; que no tenga colegas, porque en definitiva si no los conocés no los tenés. Eso de por sí nos preocupa muchísimo. Entonces, nos parece que una normativa que estamos haciendo, que si bien podrá ser modificada, debe establecer los pisos suficientes, tiene que incluir la obligatoriedad de que el empleador aunque sea acerque una nómina o disponga de una plantilla de fácil acceso a los trabajadores para que conozcan los nombres de sus colegas. Además, se puede añadir algo en cuanto a un mínimo de presencialidad o establecer algunas instancias anuales de encuentro entre trabajadores, aunque sea en clave formativa, pero que se dé un encuentro de trabajadores y trabajadoras. Nos parece que no es un detalle menor, sobre todo para la salud psicoemotiva de estos trabajadores y trabajadoras.

Y algo que tiene que ver con esto, pero es otro capítulo, es que esto va a repercutir en los derechos sindicales. Los puedo ver incluso separados; si no conocés a tus trabajadores y trabajadoras no podés juntarte para velar por tus derechos, incluso por los derechos que esta misma norma pueda garantizar.

Con respecto a la desconexión, creo que una norma debe garantizar algún mínimo, más allá de que el trabajador y en algunos casos en coordinación con su empleador, puedan ver cuáles son las pausas que tengan. Ya que el trabajo se desarrolla en el domicilio, para que pueda ser también compatible con los cuidados -estamos imaginando que seas operador en ese sentido-, más allá de que eventualmente esa jornada de ocho horas pueda tener ciertas pausas que a lo largo del día demande obviamente más tiempo, que haya un mínimo de doce horas de desconexión. Ya sea que el trabajador haga algunas horas más en esos días o haga pausas largas, creemos que tiene que haber un piso para que el trabajador o trabajadora no reciba comunicación de sus empleadores por un tiempo no menor de doce horas. Por supuesto, lo planteamos acá para seguir discutiéndolo, consultando en todo caso.

Este tipo de tareas que nosotros mismos estamos ahora experimentando constantemente vía Zoom no son menos exigentes que la presencialidad. Todo lo contrario, uno está en una reunión de más de dos horas y comienza a sentirlo. Estar todo el tiempo tras una pantalla debería tener este tipo de criterios claros, tajantes; doce horas deben ser para total descanso de los dispositivos tecnológicos. Apagar una computadora, pero tener un celular permanentemente en la mano es prácticamente lo mismo. Y que ese tiempo de celular no esté dentro del horario de trabajo es bien complicado.

Finalizando, otra cuestión a plantear en esta primera instancia, es que nosotros no estamos de acuerdo en general como norma, como premisa, con lo relativo a los dispositivos en que haya artículos marcos que establezcan que se negociará libremente entre partes. No los tuvimos cuando se modificó la ley de libertad financiera mediante la cual trabajador y empleador resolvían la forma de pago, y no lo estamos ahora en cuanto a quiénes son los que proveen los materiales. Ya lo discutieron, no voy a ahondar, pero sí

quería señalarlo, porque no estamos hablando de igualdad de condiciones, y menos hoy con los números de desempleo que hay.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Sin duda que continuamos con el tratamiento de este proyecto de ley que como bien decían algunos legisladores y legisladoras, viene a cambiar en gran medida las reglas de juego desde el punto de vista laboral de las que teníamos conocimiento hasta hace muy poco tiempo. Hay una transformación o desregulación de lo que son las relaciones laborales que habitualmente conocíamos. Evidentemente esta situación sanitaria acelera todo este proceso, así como lo que viene sucediendo en otros lugares del mundo.

Lo que se plantea en las exposiciones de motivos me genera algunas preocupaciones así como escuchar algunas intervenciones expresar que así se generará más trabajo cuando uno tiene la visión de que en realidad lo que esto hará es eliminar puestos de trabajo. Es nuestro concepto y nuestra visión. Y no sé si no sería una buena oportunidad -aprovechando los adelantos tecnológicos que destruyen los puestos de trabajo y que generan otros puestos de trabajo-, porque también se habla de la limitación de la jornada, para también profundizar en la reducción de la jornada laboral de los trabajadores en su conjunto. Pensando precisamente en que la dirección de un proyecto de esta naturaleza es avanzar desde el punto de vista legislativo, estoy convencido de que muchos trabajadores perderán su puesto de trabajo, más allá de que otros se creen. Evidentemente los puestos de trabajo que conocemos irán desapareciendo. Es una forma, es un camino.

Entiendo que es importante que continuemos trabajando en este proyecto de ley porque cambia las reglas de juego. Y obviamente tenemos que garantizar el lado más débil de una relación laboral, precisamente porque muchos de estos artículos refieren a esa negociación unipersonal del trabajador con el patrón, cuando las experiencias nos indican que cuando se generan ese tipo de condiciones, en esa negociación mano a mano, evidentemente el trabajador no tiene ninguna chance de llegar a algún acuerdo en lo individual, y mucho menos en el proceso que estamos viviendo hoy, cuando desaparecieron unos cuantos miles de puestos de trabajo, y desde el punto de vista empresarial desaparecieron sobre todo pequeñas empresas y de microindustria. Hay una cantidad de trabajadores que perdieron su puesto de trabajo y otros que están en el seguro. Y el propio ministro de Trabajo y Seguridad Social cuando estuvo en esta Comisión nos dijo que de cada diez trabajadores que pasaban al seguro de desempleo, cuatro no volvían más a ocupar el puesto de trabajo que estaban desarrollando.

Esto lo planteo porque son algunas de las preocupaciones en términos muy generales. Entiendo, a partir de las intervenciones que han realizado los diferentes partidos, que existe una idea bien clara de que el proyecto que vino del Senado, en esta Comisión -a partir de los aportes y de los intercambios que tenemos- lo vamos a transformar, ya sea en políticas de género, en políticas de cuidado, en la jornada laboral y seguramente -en la medida en que profundicemos en el articulado- en algunos otros aspectos que se vayan entendiendo.

Hay varios de los planteos que hicieron los trabajadores en el PIT- CNT que tienen una diferencia bien importante con lo que es la propuesta original, y a eso tenemos que sumarle la existencia de dos proyectos. Nuestra bancada presentó un proyecto. Evidentemente, tenemos y pretendemos que se contemplen algunas realidades desde el punto de vista de los derechos que tienen los trabajadores en diferentes áreas.

Por ejemplo, el artículo 12 dice: *“Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. Los equipos,*

insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador […]".

Esto, en estos artículos, me genera preocupación, porque evidentemente muchas de estas cosas van a terminar pasándoselas a los trabajadores. Y un tema que es central es lo que planteó el señor diputado Otero. Nosotros estamos discutiendo un proyecto de ley que tiene que apuntar a todos los trabajadores del país. No puede ser para un sector únicamente, cuando en realidad, desde el ámbito público se viene desempeñando una tarea en algunos de los lugares del Estado que es ampliamente mayoritaria desde el punto de vista de la cantidad de trabajadores que están involucrados como, por ejemplo, en la educación. ¿Cuáles son las regulaciones que tienen en materia de educación? ¿Qué está pasando, por ejemplo, en el Banco de Seguros y en otras áreas?, como bien se ha planteado por parte del señor diputado Otero con relación a esa preocupación.

Creo que es de recibo que nosotros podamos tener -como insumo, para saber- un informe o invitar al secretario de la Presidencia para que nos explique, nos cuente, nos informe cómo se está desarrollando en el ámbito público y cuáles son las medidas que se han tomado desde el punto de vista del ámbito público para la aplicación de un proyecto de ley de esta naturaleza. Pero para eso debemos tener la voluntad, y definir si en esta Comisión vamos a tratar el tema público o no, o estamos pensando únicamente en el tema privado. Entiendo que sería importante poder incorporar a todo el sistema público para poder generar reglas de juego claras y no dejar liberado a que cada ámbito disponga de qué política va a estar desarrollando en ese nivel de relacionamiento para los trabajadores, porque evidentemente, sea de un lado o del otro, va a haber un nivel de afectación, de disposición, un cambio de juego y de regla, que seguramente no es lo mismo para la gente que se incorpora a desarrollarlo en estos momentos o en estos meses que alguien que hace años viene desarrollando otro tipo de actividad y se ve, de la noche a la mañana, que le cambian las reglas de juego.

Estas son algunas de las preocupaciones en esta primera instancia. Obviamente, existe la voluntad de seguir trabajando y asesorándonos para avanzar en la discusión de este proyecto de ley. No sé si son tres proyectos de ley que hoy tenemos incorporados a esta Comisión. Eso habla a las claras de que tenemos un proyecto que viene del Senado, un proyecto de ley con iniciativa de algunos legisladores del Partido Nacional y un proyecto de ley con iniciativa de legisladores del Frente Amplio, y de que necesariamente, en el marco de lo que es la negociación y el trabajo político que tenemos que hacer en el ámbito legislativo, deberemos encontrar caminos para sacar el mejor proyecto de ley que abarque, sin duda, la protección a los trabajadores y las garantías necesarias para que las relaciones laborales se puedan llevar de la mejor manera.

Es ese nuestro aporte, señor presidente. Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Alguien quiere agregar algo más?

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- No es sobre el proyecto de ley, señor presidente. Indudablemente, también hubo insumos del señor diputado Viana en su momento; precisamos su presencia, lógicamente, pero lo digo simplemente para tenerlo en cuenta.

Creo que nosotros tenemos, por lo menos para la próxima semana -que la Comisión sesiona en forma ordinaria-, que recibir a un par de delegaciones. Habría que ponerle fecha, si es posible para el 10 de mayo, y pedirle a los señores diputados Sodano y Viana lo que acordamos la semana anterior, que es traer su posición, porque la necesitamos para esta discusión. Quería que eso quedara asentado en al versión taquigráfica.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que está claro que ha sido el ánimo, ya desde el año pasado y ha continuado en este, que el proyecto que se termine votando sea el mejor y

que sean tenidas en cuenta todas las posiciones. Hemos esperado hasta por demás informes como, por ejemplo, el del PIT- CNT. Acá no hay ninguna inquietud, ningún aporte ni ningún proyecto que esté encajonado ni mucho menos. Al contrario; la idea ha sido siempre poner todos los insumos arriba de la mesa para que, en definitiva, termine saliendo el mejor proyecto de ley posible. Así que vamos a seguir en eso; no hay ninguna intención distinta a la que acabo de señalar. Así que teniendo en cuenta lo que puedan ser las opciones tecnológicas para que podamos recibir en la próxima sesión a las delegaciones, podemos ir haciendo las gestiones extraoficiales para que se pueda contar con los aportes de los diputados que mencionaba el señor diputado Otero y, en definitiva, a partir de eso, ir fijando para la próxima sesión el orden del día y tener esto presente, tal como decía también la señora diputada Roselló y como creo que lo hemos señalado todos. Estamos todos a la espera de tener más información, creo que en eso vamos a estar, sin prisa y sin pausa, para en definitiva lograr una culminación a un proceso que también ha llevado su tiempo. También hemos tenido la oportunidad de haber recibido un montón de delegaciones, de pedir informes, que han tenido todas las garantías y el diálogo que corresponde, tal como esta Comisión lo viene desarrollando desde el año pasado. Así que en esa línea vamos a estar.

No sé si hay alguien más que quiera decir algo, si no, se levanta la reunión.

Muchas gracias.

